

## LA CARRIERA DEI DOCENTI IN FRANCIA<sup>(1)</sup>

Nel sistema scolastico francese la professione docente è articolata e sono previsti meccanismi di sviluppo di carriera.

In Francia gli insegnanti sono divisi in “corpi”.

Esistono sei corpi diversi:

- professori di scuola (professeurs des Écoles). Insegnanti di scuola dell’infanzia ed elementare in possesso di apposita certificazione;
- insegnanti qualificati (certifiés). Insegnanti di scuola secondaria in possesso di apposita certificazione, che possono insegnare nei collèges, nei lycées generale e tecnologico, nell’lycée professionale;
- insegnanti di educazione fisica e attività sportive;
- insegnanti tecnici (insegnanti nei Lycée professionali);
- insegnanti di scuola secondaria (professeurs agrégés). Insegnanti di scuola secondaria o universitari, possono insegnare nei lycées, nelle classi preparatorie per le Grandes Écoles, nelle Università;
- lettori senior (professeurs de chaires supérieures)

Ciascun corpo è articolato in due categorie (ad eccezione del corpo dei lettori):

- “classe base” (livello più basso);
- “fuori classe” (livello più alto);

All’interno di ciascuna categoria esistono dei gradoni, ad ognuno dei quali corrisponde un punteggio:

- classe base ————— 11 gradoni
- fuori classe ————— 6 gradoni

Per i docenti appartenenti alla categoria “fuori classe” il passaggio da un gradone all’altro avviene soltanto sulla base dell’anzianità.

La progressione di carriera parte per quei docenti appartenenti alla classe base che hanno raggiunto almeno il 7° gradone ed è basata in parte sul merito ed in parte sull’anzianità ed avviene per quota.

Per i docenti del primo livello (scuola dell’infanzia ed elementare) l’attribuzione del merito è ad opera dell’Ispettore dell’Educazione Nazionale responsabile per il distretto.

L’attribuzione del merito, per gli insegnanti del secondo livello (scuola secondaria), è suddivisa tra il capo d’istituto (per il 40%) e l’ispettorato (per il 60%).

A questo proposito va sottolineato che gli insegnanti che operano in aree difficili o sensibili usufruiscono di agevolazioni sia nella progressione di carriera che nei trasferimenti.

In base al punteggio accumulato, gli avanzamenti da un gradone al successivo avvengono secondo tre meccanismi:

- la “grand choix” (la prima scelta) che riguarda una quota di insegnanti pari al 30%;
- la “choix” (la scelta), che riguarda una quota di insegnanti pari al 50%;

(1) Le informazioni sono state tratte dal data base Eurydice e sono aggiornate all'a.s. 1999/2000  
- l'anzianità.

Il primo meccanismo è quello più rapido e consente di raggiungere il 11° gradone (il più alto) dopo **vent'anni** di servizio.

L'ultimo è il più lento e dà la possibilità di raggiungere il gradone più alto dopo **trent'anni**.

Solo una percentuale pari al 15% dei docenti di secondo livello che hanno raggiunto il 70 gradone della classe base, può accedere alla categoria "fuori classe".

Nell'ambito dell'articolazione di carriera, il sistema scolastico francese prevede modalità di passaggio da un "corpo" dei docenti all'altro oppure alla funzione ispettiva tramite due diversi meccanismi:

- un concorso in servizio;
- l'iscrizione ad un elenco attitudinale.

All'elenco attitudinale possono essere iscritti, i docenti con dieci anni di servizio; il numero di accessi è limitato ogni anno ed è pari ad un nono dei posti assegnati attraverso il concorso nell'anno precedente.

Gli insegnanti di primo livello possono essere iscritti dopo tre anni di insegnamento nell'elenco attitudinale per accedere alla carica di direttore nelle scuole dell'infanzia ed elementare. Quest'ultimo non è un dirigente, bensì appartiene allo stesso corpo dei professeurs des Écoles ed è responsabile dell'organizzazione e del funzionamento della scuola, mantiene le relazioni con le autorità locali, i genitori, il mondo economico, le istituzioni culturali, le associazioni sportive.

## VALUTAZIONE DEI DOCENTI IN FRANCIA

Affidata ai sistemi ispettivi, la valutazione dei docenti si svolge nell'ambito della valutazione delle singole istituzioni scolastiche.

COMPETENZA	Degli ispettori Regionali <ul style="list-style-type: none"><li>• Inspecteurs Pédagogiques Régionaux → scuole secondarie</li><li>• Inspecteurs de l'Éducation Nationale → scuole primarie → scuole professionali</li></ul>
METODI DI VALUTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analisi documentale</li><li>• Osservazione in classe</li><li>• Colloqui diretti</li></ul>
ESITI	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relazione finale nota solo al docente e alla scuola da cui dipende</li><li>• Può fluire sullo sviluppo di carriera e quindi sullo stipendio</li></ul>

## LA CARRIERA DEI DOCENTI IN GERMANIA<sup>(1)</sup>

Per lo stato tedesco la carriera dei docenti è basata su tre variabili: attitudine, qualificazione e risultati. A differenza di molti altri Stati europei, l'anzianità di servizio non è un parametro significativo per la progressione di carriera. Secondo l'Atto Federale sulla retribuzione dei dipendenti pubblici (Bundesbesoldungsgesetz) possono essere attribuite qualifiche superiori quando le funzioni ad esse associate sono sensibilmente maggiori rispetto a quelle relative alla qualifica inferiore. Questo significa che in Germania un avanzamento di carriera (ed un conseguente aumento stipendi ale ) avvengono soltanto con un aumento di responsabilità.

In Germania, la progressione di carriera è strettamente legata alla **valutazione**. Ogni avanzamento di carriera è soggetto ad una valutazione della prestazione professionale, secondo linee guida dettate dai Ministeri dell'Educazione e degli Affari culturali dei Laender. Tali linee guida stabiliscono:

- le responsabilità per la valutazione dei docenti; le motivazioni per la valutazione;
- la scansione temporale;
- le modalità;
- le finalità e gli obiettivi.

Ogni valutazione deve essere condotta attraverso:

- osservazioni in classe da parte del capo d'istituto e di ispettori;
- relazioni del capo d'istituto;
- conversazioni con i docenti;
- analisi e valutazione del lavoro degli studenti.

Ed i criteri sui quali si basa sono:

- la conoscenza delle materie d'insegnamento;
- il curriculum d'insegnamento;
- la condotta professionale.

La valutazione comporta delle proposte sullo sviluppo di carriera del docente.

<sup>(1)</sup> Le informazioni provengono dal database Eurydice e sono aggiornate all'a.s. 2000/2001  
Si analizza separatamente la situazione in Scozia, che gode di autonomia legislativa in materia di educazione rispetto agli altri stati regionali facenti parte del Regno Unito.

## 1. Inghilterra, Galles, Irlanda del Nord

Gli insegnanti sono impiegati pubblici, ma non funzionari statali. In Inghilterra e Galles sono assunti dalle Local Education Authorities (LEA) -autorità locali preposte alla erogazione e all'organizzazione del servizio educativo pubblico- o dagli organismi di governo della scuola -che comprendono membri delle LEA, delle fondazioni, della comunità, genitori e personale scolastico ed hanno responsabilità sull'organizzazione generale dei singoli istituti scolastici e sull'offerta formativa-; in Irlanda del Nord sono assunti dagli Education and Library Boards -il corrispettivo in tale stato delle LEA-.

I contratti d'assunzione possono essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

I docenti sono iscritti al General Teaching Council/ (GTC), un organismo che garantisce alti standard professionali. Il GTC ha stabilito codici professionali di valori e pratiche per gli insegnanti descrivendo gli standard di condotta e di pratica professionali.

La **progressione di carriera** non avviene sulla base di automatismi, ma dietro regolare domanda da parte del docente per un posto "senior" liberato si nella propria, come in un'altra scuola.

Tipicamente i posti senior sono:

1. capo del key stage (i Key stage sono dei cicli nei quali è periodizzato il percorso scolastico obbligatorio degli studenti. In Inghilterra e Galles corrispondono alle fasce d'età 5-7, 7-11, 11-14, 14-16; in Irlanda del Nord alle fasce 4-8, 8-11, 11-14, 14-16);
2. responsabile annuale -solo per la scuola secondaria- (insegnante con compiti di tutoraggio e relazioni con la famiglia);
3. capo dipartimento -solo per la scuola secondaria- (maggior carico organizzativo e su più ambiti);
4. collaboratore del capo d'istituto;
5. vice-capo d'istituto;
6. capo d'istituto.

Gli elementi che determinano l'avanzamento di carriera sono: i titoli, l'esperienza e le prestazioni.

Recenti iniziative per migliorare la qualità dell'insegnamento prevedono un nuovo sistema retributivo che premia i docenti che offrono prestazioni migliori e che incrementa le prospettive di carriera.

Sono valorizzati gli insegnanti migliori che decidono di rimanere in classe. In Inghilterra è stata creata una nuova figura d'insegnante, l'Advanced Skill Teacher (AST), il docente con abilità avanzate. Si tratta di un docente eccellente che continua ad insegnare senza essere caricato di responsabilità di tipo gestionale, per l'80% del suo tempo nella propria classe, per il restante 20% lavora con insegnanti di altre istituzioni scolastiche per sviluppare materiali e metodi didattici. AST si diventa dopo una valutazione esterna.

In Inghilterra, è stato appena attivato anche un programma (Fast Track Teaching Programme) per il reclutamento dei migliori neolaureati e di promozione e sostegno dei più eminenti docenti in servizio per assicurare loro un canale di carriera veloce. Esso consiste in un corso annuale avanzatissimo ad accesso limitato, calibrato sulle esigenze individuali del docente.

2 Le informazioni sono tratte dal data base Eurydice e sono aggiornate all'a.s. 2001/02  
Esiste infine una categoria di insegnanti, gli headteachers (coordinatori dei docenti) che sono qualificati per esercitare funzioni amministrative e gestionali all'interno dell'istituzione scolastica.

La valutazione degli insegnanti è effettuata sulla base di recenti Regolamenti (modificati tra il 2000 e il 2002) ed è più severa in Inghilterra e Galles, di quanto lo sia in Irlanda del Nord. Essa viene effettuata anche sull'operato degli insegnanti con contratto a tempo determinato inferiore ad un anno.

In Inghilterra la valutazione, effettuata dagli organi di governo della scuola, è periodica ed in genere si svolge annualmente (in Galles è sempre annuale). E' obbligatorio che un consulente esterno affianchi il capo d'istituto e due o tre membri dell'organo di governo della scuola in questo compito. La politica della valutazione delle prestazioni è basata su alcuni capisaldi:

- impegno ad accordarsi, monitorare e rivedere gli obiettivi con ciascun insegnante;
- una programmazione annuale legata alla programmazione generale della scuola;
- una documentazione standard da utilizzare con tutti i docenti della scuola.

Le finalità della valutazione sono di incoraggiare i docenti a condividere buone pratiche nella scuola, a sviluppare le proprie capacità professionali e pianificare la propria carriera, assicurando le pari opportunità a tutti i docenti.

Il ciclo valutativo è articolato in tre momenti:

- pianificazione: stabilire priorità e obiettivi con ciascun docente, determinare come monitorare i progressi;
- monitoraggio: verificare i progressi ottenuti, anche con osservazioni in classe;
- revisione delle prestazioni: rivedere obiettivi e standards, identificando punti di forza e risultati e margini di miglioramento.

Un rapporto finale viene preparato entro dieci giorni scolastici dal colloquio di valutazione. Le principali informazioni costituiscono la base su cui vengono prese decisioni in merito a prestazioni, promozioni, retribuzioni, disciplina e licenziamento degli insegnanti.

In Irlanda del Nord gli accordi per la valutazione delle prestazioni dei docenti sono finalizzati alla qualità complessiva dell'educazione degli studenti, a sostenere lo sviluppo professionale dei docenti e a dare maggior attenzione ai programmi continui di sviluppo professionale.

Tali accordi non prevedono l'introduzione di un meccanismo di retribuzione legato alle prestazioni, né sono collegati a procedure disciplinari.

La valutazione avviene in due anni:

- primo anno (autovalutazione, incontro iniziale tra valutatore e docente, acquisizione di informazioni, osservazioni in classe, discussione del riesame);
- secondo anno (discussione tra valutatore e docente sui progressi circa gli obiettivi individuati nel primo anno).

Il **sistema retributivo** in Inghilterra e Galles è strutturato in modo da premiare la qualità delle prestazioni e migliorare le prospettive di carriera.

Esistono due livelli di retribuzione per gli insegnanti: il passaggio dal primo al secondo avviene sulla base della valutazione delle prestazioni. Attualmente il secondo livello è ulteriormente articolato e prevede un incremento retributivo per gli headteachers, i loro vice e i loro collaboratori. Il primo livello è articolato in sei scatti, che possono essere coperti anche in meno di cinque anni.

Sono previste risorse anche per favorire il reclutamento e la permanenza di docenti in aree ad alto costo o in discipline in cui scarseggiano docenti qualificati, per prestazioni particolarmente brillanti delle classi o per attività aggiuntive nel fine settimana e durante le vacanze.

Le retribuzioni degli AST sono articolate in venti sette scatti e l'avanzamento dipende dalla qualità delle prestazioni sulla base di criteri delle prestazioni precedentemente concordati.

In Irlanda del Nord il sistema è in fase di riforma.

## **2. Scozia**

Nel 2002 è stato introdotto uno schema semplificato per la progressione di carriera dei docenti scozzesi. Esso prevede quattro livelli distinti:

- insegnante della classe (prima in prova, poi confermato);
- insegnante principale (principal teacher) o chartered teacher;
- vice- capo d'istituto;
- capo d'istituto.

La differenza che esiste tra principal e chartered teacher consiste nel fatto che il primo ha compiti manageriali, mentre il secondo ha maggiori impegni didattici.

La progressione di carriera attraverso il canale di principal teacher avviene normalmente attraverso regolare domanda su posti liberi. Tuttavia, può anche avvenire per titoli professionali, mentre la progressione attraverso il canale di chartered teacher avviene solo per titoli professionali.

Sono previsti programmi per lo sviluppo della professionalità e la valutazione dei docenti.

Quest'ultima si basa su colloqui con il diretto superiore, riguardanti tutti gli aspetti delle prestazioni professionali, incluso lo sviluppo di un piano per identificare come le necessità possano essere soddisfatte in modo efficace.

## LA CARRIERA DEI DOCENTI IN SPAGNA<sup>3</sup>

Nel gennaio 2003, il governo spagnolo ha varato una nuova legge di riforma degli ordinamenti scolastici, la Ley de Calidad (Legge di Qualità) che modifica parzialmente l'ordinamento del 1990, introdotto dal governo Gonzales e conosciuto con l'acronimo Logse. Nella nuova legge sono previste modifiche alla carriera dei docenti, che riguardano prevalentemente i docenti di scuola secondaria.

Per comprendere meglio tali modifiche è necessario premettere che, secondo 'la nuova legge, l'istruzione secondaria è articolata in due cicli: l'ESO dai 12 ai 16 anni (obbligatorio), il Bachillerato dai 16 ai 18 (facoltativo).

La nuova legge prevede una serie di misure per la valorizzazione della professionalità docente e per favorire la flessibilità:

- incentivi professionali ed economici per i tutor (soprattutto nella scuola secondaria) di cui viene riconosciuta la complessità della funzione;
- incentivi economici e professionali per i docenti che prolungano la permanenza a scuola e introducono innovazioni pedagogico-didattiche;
- iniziative di incentivazione dell'eccellenza nell'esercizio della professione;
- accesso a periodi sabbatici (congedi retribuiti) per attività di formazione, ricerca e innovazione in campo educativo;
- possibilità per i docenti di età superiore ai 55 anni di ridurre l'impegno lavorativo (e riduzione proporzionale della retribuzione).

Viene introdotta anche una valutazione dei docenti, periodica e volontaria. Essa è effettuata dal Servizio nazionale degli ispettori dell'educazione ed i suoi esiti incidono sia sullo sviluppo di carriera che sulle richieste di mobilità (territoriale e da un grado all'altro). I requisiti e le condizioni per la valutazione dei docenti saranno stabilite dal governo dopo consultazione delle Comunità Autonome.

La nuova legge reintroduce nella scuola secondaria il corpo docente dei cosiddetti "cattedratici", abolito dalla precedente legge socialista.

I cattedratici sono docenti -prevalentemente presenti nel Bachillerato- ai quali vengono attribuite particolari funzioni a fronte di un avanzamento retributivo:

1. direzione di progetti di ricerca ed innovazione didattico-pedagogica;
2. responsabilità nella formazione professionale dei neodocenti e nella formazione in servizio degli altri docenti;
3. presidenza delle commissioni per le prove generali di Bachillerato;
4. presidenza delle commissioni d'accesso al corpo dei cattedratici.

Possono accedere al corpo dei cattedratici sia i docenti di scuola secondaria che i neolaureati. Ai primi sarà riservata una quota dei posti disponibili.

I requisiti necessari per l'accesso degli insegnanti sono tre:

- anzianità di servizio di sei anni;
- possesso della laurea;
- superamento di un concorso per titoli ed esami.

I requisiti necessari per l'accesso dei laureati sono tre:

possesso della laurea;

<sup>3</sup> Le informazioni provengono direttamente dall'analisi del testo di legge spagnola di riforma degli ordinamenti scolastici, la cosiddetta Legge di Qualità.

- possesso di un titolo di specializzazione didattica (conseguibile contemporaneamente agli studi universitari);
- superamento di un concorso per titoli ed esami.

Il concorso, sia per gli insegnanti già in servizio che per i neo laureati, verterà sulla valutazione delle competenze disciplinari e -nel caso degli insegnanti- delle pratiche didattiche, della partecipazione a progetti educativi, dell'attività di docenza. L'esame, orale, è costituito da due prove: la presentazione e la discussione di un tema estratto a sorte, relativo alla specializzazione del candidato, e di un elaborato preparato dal candidato.

I docenti che attualmente non sono in possesso di una laurea a Vraillio dieci anni di tempo per conseguirla.